ESTIMATES

Public Service Staff Relations Board

2004-2005
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before March 31 and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2004

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca.

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5

Telephone: (613) 941-5995
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: http://publications.gc.ca

Catalogue No.: BT31-2/2005-III-35
ISBN 0-660-62550-4

105-01044/

Public Service Staff Relations Board

2004-2005 Estimates

A Report on Plans and Priorities

Approved

Minister

TABLE OF CONTENTS

SECTION I: CHAIRPERSON'S MESSAGE 1

SECTION II: RAISON D'ÊTRE 3

SECTION III: PLANNING OVERVIEW 5

SECTION IV: PLANS AND PRIORITIES 7

SECTION V: ORGANISATION 11

5.1 Business Line 11

5.2 Accountability 11

5.3 Departmental Planned Spending 12

ANNEX A: NET COST OF PROGRAM FOR THE ESTIMATES YEAR 15

ANNEX B: OTHER INFORMATION 17

Statutes and Regulations Administered by the Public Service Staff Relations Board 17

References: Statutory and Departmental Reports 17

Contacts for Further Information 18

SECTION I: CHAIRPERSON'S MESSAGE

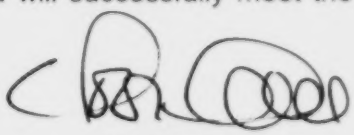
The public service is entering a new era with the recent approval of the *Public Service Modernization Act (PSMA)*. The Public Service Staff Relations Board (the Board) is pleased to play a significant role in this legislative reform of human resources management that aims, among other things, to foster more constructive labour-management relations. The Board's practices and the importance it has given to alternative dispute resolution methods are very much in line with the principles underlying the *PSMA*. Indeed, improved communications and co-operation between the parties in addressing workplace issues and resolving workplace problems are the foundation of the new legislation.

The transition to the new legislative framework will bring about important changes at the Board. Over a twelve-month period, the Board will develop new regulations, design and implement a new operational framework, expand its mediation services, implement a more elaborate training program on dispute resolution, establish a compensation research and analysis capability and prepare for the receipt and handling of grievances dealing with human rights issues and the establishment of Public Interest Commissions. Adequate consultations with key stakeholders will ensure that their needs are understood and met, whenever possible.

As we go through this transition period, the Board must also continue to administer the current collective bargaining and grievance adjudication systems effectively in the federal public service. This could prove to be challenging as the Board must rely to a considerable extent on its current human resources both to deliver its current statutory mandate and to establish a new legislative and operational framework.

In addition, sufficient transition and ongoing funding from Central Administration to support the Board's expanded mandate will be critical to the success of the legislative reform. Reference levels allocated to the Board will need to be permanently and adequately adjusted in order to support the new mandate of the Public Service Labour Relations Board which will include, as mentioned earlier, expanded mediation services and a compensation research and analysis capacity.

It is with enthusiasm that I look forward to the transformations that lie ahead and I am confident that with the right resources, the Board will successfully meet the challenges that are presented to it.



Yvon Tarte
Chairperson

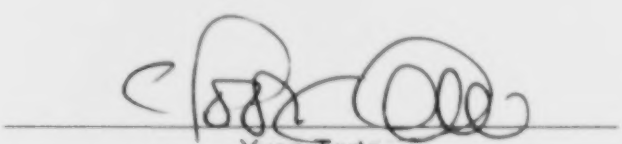
MANAGEMENT REPRESENTATION STATEMENT

I submit, for tabling in Parliament, the 2004-2005 Report on Plans and Priorities (RPP) for the Public Service Staff Relations Board.

This document has been prepared based on the reporting principles and disclosure requirements contained in the *Guide to the Preparation of the 2004-2005 Report on Plans and Priorities.*

- It accurately portrays the Board's plans and priorities.
- The planned spending information in this document is consistent with the directions provided in the Minister of Finance's Budget and by the Treasury Board Secretariat.
- It is comprehensive and accurate.
- It is based on sound underlying departmental information and management systems.

The reporting structure on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.



Yvon Tarte
Chairperson

April 2004

SECTION II: RAISON D'ÊTRE

Our mission is to promote and support harmonious employer-employee relations in the federal Public and Parliamentary Service, hence enabling the government to provide its services to Canadians with a minimum of disruption.

We shall:

- Conduct hearings in accordance with the law, the principles of natural justice and render timely decisions;
- Assist the parties, where possible, to resolve their differences on their own;
- Ensure that all processes are impartial and open;
- Consult with the parties to facilitate and improve the Board's processes;
- Educate and inform clients and the public on the Board's role, services and jurisprudence;
- Promote a work environment that fosters the development of a knowledgeable and co-operative staff; and,
- Ensure efficient and effective use of our resources.

SECTION III: PLANNING OVERVIEW

The Board is funded through operating expenditures. This funding is used to support the essential and non-discretionary functions performed by the Board at the request of the parties.

Further to the approval of the *PSMA* in November 2003, the Board has already begun the twelve-month transition phase required to develop and implement a new legislative and operational framework in time for the coming into effect of the new *Public Service Labour Relations Act* (Part 1 of the *PSMA*) anticipated for the fall of 2004. The Board has identified and will be working on eleven major areas of change during that period. More information on these critical areas is provided in Section IV of this report. Key stakeholders will be consulted throughout the process.

The Board is well aware of the risks that could jeopardize the success of the transition period and has identified appropriate mitigation measures to deal with these challenges. For example, extensive training activities for employees and Board Members will be held over the twelve-month period to ensure the acquisition of knowledge and expertise in new fields acquired by the Board. Additional employees will be recruited and activities will be redistributed to ensure that the Board can manage the increase in volume of cases and prevent major backlogs. A strong governance structure has been established to ensure close monitoring and reporting of progress on projects. Internal and external communication strategies will be developed to share information with key stakeholders, clients, employees and the public in general, hence facilitating the change and adaptation to the new legislative framework.

An important risk pertains to not having necessary funding to implement and deliver the new mandate. Transition funding has been allocated to the Board for 2003-2004; however, no transition funding for 2004-2005 and permanent funding has been appropriated to the Board to support the development and ongoing delivery of these new and/or enhanced services.

Throughout the transition period, the Board must continue to administer the current legislative framework for collective bargaining and grievance adjudication. Current human resources will be stretched to their limit as they will be expected to contribute actively to the transition phase while continuing to deliver the Board's current statutory mandate.

SECTION IV: PLANS AND PRIORITIES

Strategic Outcome	Priorities	Associated Resources	Type of Priority
Maintain an environment that fosters harmonious labour relations in the federal Public Service workplace, thereby minimizing the possibility of labour unrest which could result in the disruption of the implementation of government programs.	Implement and administer the *Public Service Labour Relations Act:* • Develop and implement new Board regulations; • Develop and implement a new operational framework; • Establish a new governance structure for the Board; • Expand mediation services and dispute resolution training program; • Establish a compensation research and analysis capability; • Prepare for the establishment of Public Interest Commissions; • Enhance and coordinate outreach, consultations, training and education activities; • Expand capabilities of new Board Members; • Manage change within the Board; • Establish a management infrastructure; • Obtain adequate accommodation.	$1,050,000 in 2003-2004 Funding for future years has not yet been secured. Additional permanent annual funding requirements have been estimated at $12,000,000	New

Strategic Outcome	Priorities	Associated Resources	Type of Priority
Maintain an environment that fosters harmonious labour relations in the federal Public Service workplace, thereby minimizing the possibility of labour unrest that could result in the disruption of the implementation of government programs.	Administer the current legislative framework	Annual base budget of $ 6,672,000	Ongoing
	Implement a modern management framework		Ongoing

Through an intensive two-day strategic planning meeting, the Board identified eleven major areas of change that will need to be addressed during the transition period.

The first area of change pertains to the development and implementation of new and streamlined Board Regulations required to administer the new legislative framework as soon as the *PSLRA* comes into force. This will include a complete revision of the Board's Regulations following extensive consultations with key stakeholders.

Improved service delivery remains a priority for the Board. In light of changes in the legislative framework, the Board will proceed with the design and remapping of some processes, redrafting of policies, development of practice notes to communicate pertinent information to key stakeholders, adaptation of its case management system and restructuring of its Operations division; these activities should result in a more streamlined process that is understood by key stakeholders and the Board's employees.

The *PSLRA* provides for a new structure of the Board that will include three vice-chairpersons; currently, there is only one. This revised structure is reflective of the three major activities that will be part of the PSLRB's mandate, namely adjudication, mediation, and compensation analysis and research. In light of this new structure, the Chairperson has decided to delegate responsibilities to the vice-chairs in keeping with the new mandate. Those changes need to be defined and communicated.

Over the last few years, the Board has placed significant emphasis on innovative approaches to the resolution of workplace conflict, as an alternative to the more formal and traditional rights determination process. This preventive approach of

conciliation and mediation has gained wider acceptance as a way to avoid formal confrontations, hence dispute resolution services of the Board are more and more in demand. The Board's practices and the importance it has given to alternative dispute resolution methods are very much in line with the principles underlying the *PSMA*. Indeed, improved communications and co-operation between the parties in addressing workplace issues and resolving workplace problems are the foundation of the legislation. The Board needs to expand its mediation services and dispute resolution training programs to meet the expected increased level of demand from clients.

A new compensation analysis and research function has been added to the Board's mandate and, therefore, needs to be established. This new function will consist of compiling, analyzing compensation data and sharing the information with the parties and the public and conducting market-based compensation research. This information will be used by parties in the collective bargaining process. A statutory advisory board will be established by the designated Minister (Minister of Canadian Heritage) to provide objective and independent advice to the Chairperson of the new Board on compensation analysis and research issues.

The Board also needs to prepare for and implement the new Public Interest Commission (PIC) regime that will replace the current Conciliation Board process used in collective bargaining. The first step will involve the creation by the Chairperson of a list of labour experts who could be considered by both parties to act as single PICs or Chairpersons of PIC. To attract and retain well-known labour experts whose views and recommendations will be respected by parties, remuneration must be set at market value.

As the Board moves forward in its transition to the new legislative framework, it must ensure that parties and the public in general have a clear understanding of the new labour relations regime and of the PSLRB's expanded mandate. The Board will develop and implement early in the transition process a communication plan and strategy that will aim to increase visibility and awareness of the Board through the use of its website, library, training programs, educational videos, annual reports, practice notes and any other communications activities that are deemed appropriate.

Under the new regime, Board Members will be expected to render decisions dealing with human rights issues. Thus, the Board needs to ensure that adequate training activities are in place for the development of new expertise for Board Members prior to the coming into force of the *PSLRA*.

The *PSLRA* brings considerable change to an organization that has been relatively stable over the last ten years. As employees of the Board go through the transition period, they will need to adapt to, among other things, a new legislative framework, new policies and procedures, considerable growth in the number of employees and a possible move to accommodate the expected

growth, while at the same delivering the current mandate. To facilitate the transition of employees and ensure their engagement and participation throughout the process and beyond, the Board is committed to communicating timely and ongoing information to employees using tools such as the Intranet, employee meetings, and training activities. An internal communications strategy will be developed and implemented early in the transition period. Employees will also be encouraged to participate as members of various committees, thereby contributing directly in the decision-making process.

The Board is committed to establishing a modern management framework that will support the new mandate of the Board and provide a shared vision and understanding of the expected results. Its strategy and plans to put in place the appropriate management infrastructure include the development of a risk assessment framework, performance measures and a results-based management accountability framework, the review of its organizational structures and delegation of authorities instruments and the establishment of an ongoing performance measurement framework. These activities, along with others listed in this section, will only be possible if adequate transition and permanent funding is allocated to the Board, hence a business plan and resource model will be developed and submitted to Treasury Board early in the process to secure funding for future years.

As mentioned earlier, expansion at the Board will require additional space to accommodate new employees joining the Board. Furthermore, the Board will be expected to move out of its current location when its lease expires in March 2006. With the current shortage of rentable space in Ottawa, finding a suitable work environment that will be functional and efficient could be challenging. The Board has already begun discussions with representatives from Public Works and Government Services Canada on this important issue, both for short-term and long-term requirements.

Once the transition period is over and the *PSLRA* comes into effect, the Board will begin to administer the new legislative framework and manage the many challenges that it will bring. Up until that moment, the Board will continue to administer the current legislative framework.

As mentioned earlier, the Board will also pursue its initiatives to integrate modern management as a key element of its management improvement agenda. Finally, it will continue to update its website in accordance with Government On-Line requirements, when appropriate.

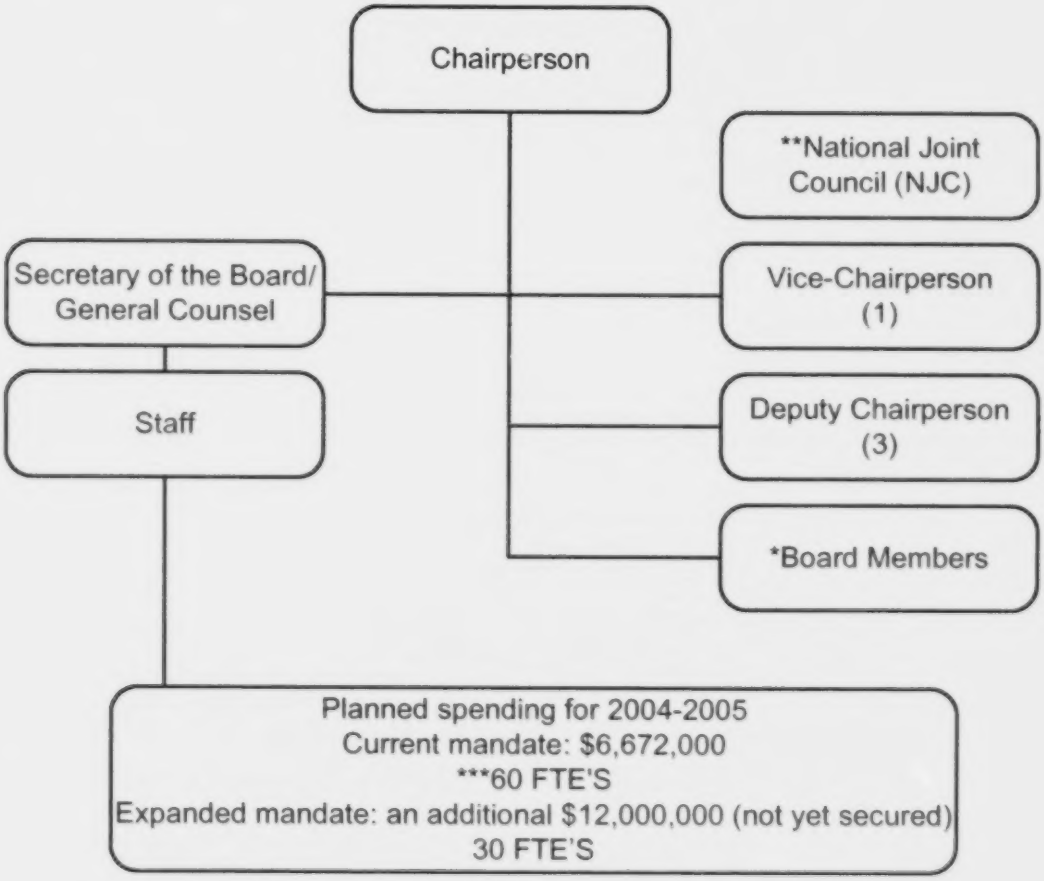
SECTION V: ORGANISATION

5.1 Business Line

The Public Service Staff Relations Board has one business line: public service staff relations.

5.2 Accountability

Public Service Staff Relations Board
(PSSRB)



* The number of Board members is determined by the Governor in Council. Members may be appointed on a full-time or part-time basis.

** The Board has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.

*** Includes new positions to deliver new mandate that have been staffed on an indeterminate basis as of March 31st, 2004.

The Board is responsible to Parliament through such Minister of the Crown, other than a member of the Treasury Board, as the Governor in Council may designate. During virtually all of the years since the Board's inception, the designated Minister has been the President of the Queen's Privy Council for Canada. However, following the restructuring of the government announced on December 12, 2003, the designated Minister is now the Minister of Canadian Heritage. The Minister's responsibility under the Act is to table the Board's annual report before Parliament each year and to sign such documents as are required pursuant to the *Financial Administration Act*. The Minister is also the line of communication with the Governor in Council for purposes of appointments to the Board.

5.3 Departmental Planned Spending

($ thousands)	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Budgetary Main Estimates	6640	6355	6349	6349
Adjustments *	1056	317	17	17
Net Planned Spending	7696	6672	6366	6366
Plus: Cost of services received without charge	1892	1858	1858	1858
Net Cost of Program	9588	8530	8224	8224
Full time Equivalents	**57**	**60****	**60****	**60****

* The 2003-04 adjustments accommodate the approvals obtained after the Main Estimates and include the Supplementary Estimates, which include the Public Service Modernization initiative. Planned spending for 2004-05 and subsequent years does not include that initiative, since the Treasury Board Secretariat has not yet established the framework for funding requests. The 2004-2005 adjustment reflects reprofiling from 2003-2004 approved by Treasury Board as well as the Supplementary Estimates.

** Includes new positions to design and implement the new legislative framework, which have been staffed on an indeterminate basis as of March 31st, 2004.

The Board began the transition to its new mandate thanks to additional funding from Treasury Board in 2003-2004. However, if only the current base budget is maintained in future years, it will be impossible for the Board to go ahead with implementing all the plans and priorities set out in this report and to meet the salary obligations created when additional staff were hired to design and implement the new legislative framework.

The nature and type of spending have remained relatively constant over the last few years. The number of FTEs and the percentage of funds for salaries have stayed basically the same. The same is true for operating expenditures, which are mainly non-discretionary expenditures such as telecommunications, translation, printing and travel costs for various hearings.

ANNEX A: NET COST OF PROGRAM FOR THE ESTIMATES YEAR

($ thousands)	**Public Service Staff Relations $**
Net Planned spending	6672
Plus: Services received without charge	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	1548
Contributions covering employer's share of employees' insurance premiums and expenditures paid by Treasury Board Secretariat	309
Salary and associated expenditures of Legal services provided by Justice Canada	1
2004-2005 Net Program Cost	**8530**

ANNEX B: OTHER INFORMATION

Statutes and Regulations Administered by the Public Service Staff Relations Board

- *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1985, c. P-35
- *P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure*, 1993, SOR/93-348
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*, R.S.C. 1985 (2d Supp.), c. 33
- *P.E.S.R.A. Regulations and Rules of Procedure*, SOR/86-1140
- Certain provisions of Part II of the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2
- *Education Staff Relations Act*, (Yukon), R.S.Y. 2002, c. 62
- *Yukon Teachers Staff Relations Board Regulations and Rules of Procedure*, O.I.C. 1992/095
- *Public Service Staff Relations Act*, (Yukon), R.S.Y. 2002, c. 185
- *YPSSRB Regulations and Rules of Procedure*, C.O. 1970/26

References: Statutory and Departmental Reports

- Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Public Service Staff Relations Board Performance Report
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* Annual Report
- Yukon Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Yukon Teachers Staff Relations Board Annual Report
- *Access to Information Act* Annual Report
- *Privacy Act* Annual Report
- Annual Management Report on Official Languages
- PSSRB Summaries of Decisions (a summary of decisions of the Public Service Staff Relations Board issued twice yearly)

Contacts for Further Information

Public Service Staff Relations Board
C.D. Howe Building
240 Sparks Street
West Tower, 6th Floor
P.O. Box 1525, Station B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Tel: 990-1800

General:	Fax: 990-1849
Operations Services:	Fax: 990-3927
Dispute Resolution Services:	Fax: 990-6685
Web Site:	www.pssrb-crtfp.gc.ca

E-mail Address:

Internet: Mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca
X-400: /c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb.crtfp/s=courrier/g=mail

BUDGET DES DÉPENSES

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Budget des dépenses
2004-2005

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le Budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2004

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès
des Éditions du gouvernement du Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5

Téléphone : (613) 941-5995
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Internet : http://publications.gc.ca

No. de catalogue : BT31-2/2005-III-35
ISBN 0-660-62550-4

Commission des relations de travail dans la fonction publique

2004-2005
Budget des dépenses

Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé

Ministre

TABLE DES MATIÈRES

SECTION I : MESSAGE DU PRÉSIDENT 1

SECTION II : RAISON D'ÊTRE 5

SECTION III : APERÇU DE LA PLANIFICATION 7

SECTION IV : PLANS ET PRIORITÉS 9

SECTION V : ORGANISATION 15

5.1 Secteur d'activité 15

5.2 Responsabilisation 15

5.3 Dépenses prévues de la Commission 16

ANNEXE A : COÛT NET DU PROGRAMME POUR L'EXERCICE 19

ANNEXE B : AUTRES RENSEIGNEMENTS 21

Lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique 21

Renvois - Rapports exigés par la loi et autres rapports de la Commission 21

Pour obtenir des renseignements supplémentaires 22

SECTION I : MESSAGE DU PRÉSIDENT

La fonction publique entre dans une ère nouvelle suite à la récente approbation de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP). C'est avec plaisir que la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) se voit assumer un rôle de premier plan dans cette réforme législative de la gestion des ressources humaines, dont l'objectif est, notamment, de favoriser l'existence de relations patronales-syndicales plus constructives. Les pratiques de la Commission et l'importance que celle-ci a accordée aux modes substitutifs de règlement des différends vont exactement dans le même sens que les principes qui inspirent la LMFP. De fait, la nouvelle loi mise sur l'amélioration des communications et de la coopération entre les parties aux fins d'aborder les enjeux liés au milieu de travail et de résoudre les problèmes qui s'y rapportent.

Le passage à un nouveau cadre législatif entraînera d'importants changements pour la Commission. Sur une période de douze mois, la Commission devra rédiger un nouveau règlement, concevoir et mettre en pratique un nouveau cadre opérationnel, élargir ses services de médiation, mettre en œuvre un programme de formation sur le règlement des différends davantage étoffé, établir une capacité de recherche et d'analyse en matière de rémunération, se préparer à recevoir et à traiter des griefs portant sur les droits de la personne et se préparer également à la mise sur pied de commissions de l'intérêt public. La tenue de consultations appropriées avec les intervenants clés permettra à la Commission de comprendre les besoins de ces derniers et d'y répondre dans la mesure du possible.

Pendant cette période de transition, la Commission doit aussi continuer à administrer les régimes actuels de négociations collectives et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale. Cette tâche pourrait se révéler difficile, car, dans une large mesure, la Commission doit compter sur ses ressources humaines actuelles tant pour s'acquitter de son présent mandat que pour établir un nouveau cadre législatif et opérationnel.

En outre, l'attribution par l'administration centrale d'un financement de transition et permanent suffisants pour appuyer le mandat élargi de la Commission sera essentielle à la réussite de la réforme législative. Les niveaux de référence attribués à la Commission devront être rajustés de manière permanente et adéquate pour soutenir le nouveau mandat de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui prévoit, tel que déjà indiqué, des services de médiation élargis ainsi que la création d'une capacité de recherche et d'analyse sur la rémunération.

C'est avec enthousiasme que j'envisage les transformations à venir, et je suis certain qu'avec les bonnes ressources, la Commission pourra être à la hauteur des défis qui l'attendent.

Yvon Tarte
Président

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2004-2005 de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Ce document a été préparé conformément aux principes de présentation et aux exigences de déclaration énoncés dans le *Guide de préparation du Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005 :*

- Il décrit fidèlement les plans et les priorités de la Commission.
- Les données sur les dépenses prévues qu'il renferme respectent les consignes données dans le Budget du ministre des Finances et par le Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Le document est complet et exact.
- Il se base sur de bons systèmes d'information et de gestion ministérielle.

La structure de rapport sur laquelle s'appuie le présent document a été approuvée par les ministres du Conseil du Trésor et sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus avec les ressources et les pouvoirs qui nous ont été confiés.

Yvon Tarte
Président

Avril 2004

SECTION II : RAISON D'ÊTRE

Notre mission consiste à promouvoir et à favoriser des relations harmonieuses entre employeurs et employés dans la fonction publique fédérale et au Parlement, pour que le gouvernement puisse offrir ses services aux Canadiennes et aux Canadiens avec un minimum de perturbations.

La Commission :

- tient ses audiences conformément à la loi et aux principes de la justice naturelle, et elle rend ses décisions promptement;
- aide les parties, dans la mesure du possible, à régler leurs différends elles-mêmes;
- veille à ce que tous les processus soient impartiaux et transparents;
- consulte les parties afin d'améliorer ses processus et en faciliter l'accès;
- éduque et informe sa clientèle et le public au sujet de son rôle, de ses services et de sa jurisprudence;
- favorise un environnement de travail propice au développement d'un effectif compétent et coopératif;
- assure l'utilisation efficace et efficiente de ses ressources.

SECTION III : APERÇU DE LA PLANIFICATION

La Commission est financée au moyen de dépenses de fonctionnement. Ce financement vient appuyer les fonctions essentielles et non discrétionnaires que la Commission exécute à la demande des parties.

Pour faire suite à l'approbation de la LMFP en novembre 2003, la Commission a déjà entrepris la phase de transition d'une durée de douze mois dont elle a besoin pour élaborer et mettre en œuvre un nouveau cadre législatif et opérationnel, avant l'entrée en vigueur, prévue pour l'automne de 2004, de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Partie 1 de la LMFP). La Commission a cerné les onze principaux secteurs qui subiront des changements et sur lesquels elle entend travailler au cours de cette période. Des renseignements supplémentaires sur ces secteurs clés figurent à la Section IV du présent rapport. Les intervenants clés seront consultés tout au long du processus.

La Commission connaît très bien les obstacles qui pourraient mettre en péril le succès de la période de transition. C'est pourquoi elle a établi des mesures d'atténuation susceptibles d'éliminer ces écueils. Ainsi, un vaste programme de formation destiné aux employés et aux commissaires sera mis en application au cours de la période de douze mois pour assurer l'acquisition de connaissances et de compétences spécialisées dans les domaines qui relèvent maintenant de la Commission. Celle-ci devra procéder à l'embauche d'employés supplémentaires et à la redistribution des activités pour être en mesure de gérer le volume accru d'affaires et de prévenir les arriérés importants. Une structure de gouvernance solide a été mise sur pied pour assurer un suivi serré des progrès réalisés dans le cadre des projets et la transmission de l'information s'y rapportant. Des stratégies de communications internes et externes seront conçues pour permettre l'échange d'information avec les intervenants clés, les clients, les fonctionnaires et le public en général, ce qui facilitera le changement et l'adaptation au nouveau cadre législatif.

Le risque de ne pas disposer du financement nécessaire pour mettre en œuvre et remplir le nouveau mandat de la Commission est important. Un financement de transition a été attribué à la Commission pour l'exercice 2003-2004, mais aucun financement de transition pour 2004-2005 ni aucun financement permanent ne lui a été accordé pour lui permettre, d'une part, de créer de nouveaux services ou d'améliorer ceux qu'elle offre déjà et, d'autre part, de continuer à fournir ces services.

Tout au long de la période de transition, la Commission devra continuer à administrer le cadre législatif actuel de négociations collectives et d'arbitrage des griefs. Les effectifs actuels seront utilisés au maximum; en effet, ils devront contribuer activement à la phase de transition tout en continuant à s'acquitter du mandat législatif actuel de la Commission.

SECTION IV : PLANS ET PRIORITÉS

Résultat stratégique	Priorités	Ressources associées	Type de priorité
Maintenir un environnement propice à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale, de façon à minimiser les risques de conflits de travail susceptibles de nuire à la mise en œuvre des programmes du gouvernement.	Mettre en œuvre et administrer la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique :* • Élaborer et mettre en pratique un nouveau Règlement de la Commission; • Concevoir et mettre en application un nouveau cadre opérationnel; • Établir une nouvelle structure de gouvernance pour la Commission; • Étoffer le programme de formation sur les services de médiation et le règlement des différends; • Établir une capacité de recherche et d'analyse sur la rémunération; • Se préparer à la mise sur pied de commissions de l'intérêt public; • Améliorer et coordonner les activités d'extension, de consultation, de formation et d'éducation; • Accroître les capacités des nouveaux commissaires;	1 050 000 $ en 2003-2004 La Commission prévoit un besoin supplémentaire de financement annuel permanent d'environ 12 000 000$	Nouvelle

Résultat stratégique	Priorités	Ressources associées	Type de priorité
	• Gérer le changement au sein de la Commission; • Établir une infrastructure de gestion; • Obtenir les locaux nécessaires.		
Maintenir un environnement propice à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale, de façon à minimiser les risques de conflits de travail susceptibles de nuire la mise en œuvre des programmes du gouvernement.	Administrer le cadre législatif actuel. Mettre en œuvre un cadre de gestion moderne.	Budget de base annuel de 6 672 000 $	Permanente Permanente

Lors d'une réunion de planification stratégique intensive qui s'est étalée sur deux jours, la Commission a cerné onze secteurs de premier plan qui subiront des changements et qui devront être abordés au cours de la période de transition.

Le premier secteur est l'élaboration et la mise en application d'un nouveau Règlement simplifié, dont la Commission aura besoin pour administrer le nouveau cadre législatif dès que la LRTFP entrera en vigueur. Il faudra notamment procéder à une révision complète du Règlement de la Commission au terme de vastes consultations avec les intervenants clés.

L'amélioration de la prestation des services demeure une priorité pour la Commission. Compte tenu des changements qui seront apportés au cadre législatif, la Commission s'attaquera à la conception et au remaniement de certains processus, à une nouvelle rédaction des politiques, à l'élaboration de notes de pratique pour communiquer l'information pertinente aux intervenants clés, à l'adaptation de son système de gestion des cas et à la restructuration de sa division des opérations. Ces activités devraient mener à la mise en place d'un processus simplifié que les intervenants clés aussi bien que les employés de la Commission seront en mesure de comprendre.

La LRTFP crée pour la Commission une nouvelle structure qui compte trois vice-présidents et non un seul, comme c'est le cas à l'heure actuelle. Cette structure révisée tient compte des trois activités principales qui formeront le mandat de la CRTFP, notamment l'arbitrage, la médiation et, enfin, l'analyse et la recherche en matière de rémunération. Compte tenu de cette nouvelle structure, le président a décidé de déléguer certaines responsabilités aux vice-présidents conformément au nouveau mandat. Ces changements doivent être précisés et communiqués.

Au cours des dernières années, la Commission a beaucoup mis l'accent sur les méthodes novatrices de règlements des conflits de travail comme solutions de remplacement au processus décisionnel plus officiel et traditionnel. Ces solutions préventives que sont la conciliation et la médiation ont été largement acceptées comme moyen d'éviter les confrontations formelles; en conséquence, les services de règlement des différends de la Commission sont de plus en plus en demande. Les pratiques de la Commission et l'importance que celle-ci a accordée aux modes substitutifs de règlement des différends vont exactement dans le même sens que les principes qui inspirent la LMFP. De fait, la nouvelle loi mise sur l'amélioration des communications et de la coopération entre les parties aux fins d'aborder les enjeux liés au milieu de travail et de résoudre les problèmes qui s'y rapportent. La Commission doit donc élargir ses services de médiation et ses programmes de formation en matière de règlement des différends pour répondre à la hausse prévue des demandes provenant des clients.

Une nouvelle fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération a été ajoutée au mandat de la Commission; elle doit donc être mise en place. Cette nouvelle fonction consistera à recueillir et à analyser des données sur la rémunération et à communiquer l'information aux parties et au public, en plus d'effectuer des recherches sur la rémunération qui seront axées sur les forces du marché. Les parties pourront se servir de cette information dans le cadre du processus de négociations collectives. Un comité consultatif de création législative sera mis sur pied par le ministre désigné (ministre du Patrimoine canadien) pour fournir des conseils objectifs et indépendants au président de la nouvelle Commission sur les questions d'analyse et de recherche sur la rémunération.

La Commission doit également préparer le terrain aux fins de mettre en place le nouveau régime de commissions de l'intérêt public (CIP) qui remplacera le processus relatif au bureau de conciliation qui est utilisé à l'heure actuelle dans le cadre des négociations collectives. La première étape consistera, pour le président, à dresser une liste de spécialistes des relations de travail qui pourraient être considérés par les deux parties pour agir en qualité de CIP (composée d'une seule personne) ou de présidents d'une CIP. Pour attirer et retenir des spécialistes des relations de travail bien connus, dont les opinions et les recommandations seront respectées par les parties, il faudra fixer la rémunération des titulaires en fonction du marché.

À mesure qu'elle franchit les différentes étapes la menant au nouveau cadre législatif, la Commission doit faire en sorte que les parties et le public en général comprennent bien le nouveau régime des relations de travail et le mandat élargi de la CRTFP. À cette fin, la Commission concevra et mettra en application, au début du processus de transition, un plan et une stratégie des communications qui viseront à accroître la visibilité et la reconnaissance de la Commission au moyen de son site web, de la bibliothèque, de programmes de formation, de vidéos pédagogiques, de rapports annuels, de notes de pratique et de toute autre activité de communication jugée appropriée.

Sous le nouveau régime, les commissaires devront rendre des décisions portant sur les droits de la personne. La Commission doit donc faire en sorte que les activités de formation requises soient offertes aux commissaires pour leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences spécialisées avant l'entrée en vigueur de la LRTFP.

La LRTFP entraînera des changements importants pour une organisation dont l'existence, au cours des dix dernières années, a été marquée par une assez grande stabilité. Pendant la période de transition, les employés de la Commission devront s'adapter, notamment, à un nouveau cadre législatif, à de nouvelles politiques et procédures, à une hausse sensible du nombre d'employés et à un déménagement possible pour répondre à cette hausse prévue, tout en s'acquittant du mandat actuel de l'organisme. Pour faciliter la transition des employés et s'assurer de leur dévouement et de leur participation tout au long du processus et par la suite, la Commission est résolue à communiquer l'information en temps utile et de manière continue aux employés au moyen d'outils comme Intranet, les réunions du personnel et les activités de formation. Une stratégie des communications internes sera élaborée et mise en pratique au début de la période de transition. Les employés seront encouragés également à participer en tant que membres de divers comités et, par conséquent, à contribuer directement au processus décisionnel.

La Commission est déterminée à établir un cadre de gestion moderne qui viendra appuyer son nouveau mandat et refléter une vision et une compréhension communes des résultats souhaités. Sa stratégie et ses plans visant à mettre en place l'infrastructure de gestion appropriée prévoient notamment l'élaboration d'un cadre d'évaluation des risques, de mesures du rendement et d'un cadre de responsabilisation de la direction axé sur les résultats, ainsi que l'examen de ses structures organisationnelles et des instruments de délégation de pouvoirs et l'établissement d'un cadre permanent d'évaluation du rendement. Ces activités, ainsi que d'autres activités énumérées dans la présente section, ne seront possibles que si la Commission obtient un financement de transition et un financement permanent suffisants. Elle procédera donc à l'élaboration d'un plan d'activités et d'un modèle de ressources

pour les soumettre au Conseil du Trésor au début du processus afin de garantir l'obtention d'un financement au cours des années à venir.

Tel qu'indiqué plus tôt, la croissance de la Commission implique un besoin de locaux supplémentaires pour y installer les nouveaux employés qui se joindront à la Commission. De plus, la Commission devra quitter les locaux qu'elle occupe actuellement à l'expiration de son bail en mars 2006. Compte tenu du nombre peu élevé de locaux à louer à Ottawa actuellement, la tâche qui consiste à trouver un environnement de travail convenable, fonctionnel et efficace pourrait se révéler ardue. La Commission a déjà entrepris des discussions avec des représentants de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada sur cette question d'importance, en ce qui concerne tant les besoins à court terme que les besoins à long terme.

Une fois la période de transition terminée et la LRTFP entrée en vigueur, la Commission commencera à administrer le nouveau cadre législatif et à s'attaquer aux nombreux défis qui en découleront. Dans l'intervalle, la Commission continue à administrer le cadre législatif actuel.

Tel qu'indiqué précédemment, la Commission maintiendra ses efforts en vue d'intégrer une gestion moderne comme élément clé de son programme d'amélioration de la gestion. Enfin, elle continuera à mettre à jour son site Web conformément aux exigences de Gouvernement en direct, dans les cas où cela conviendra.

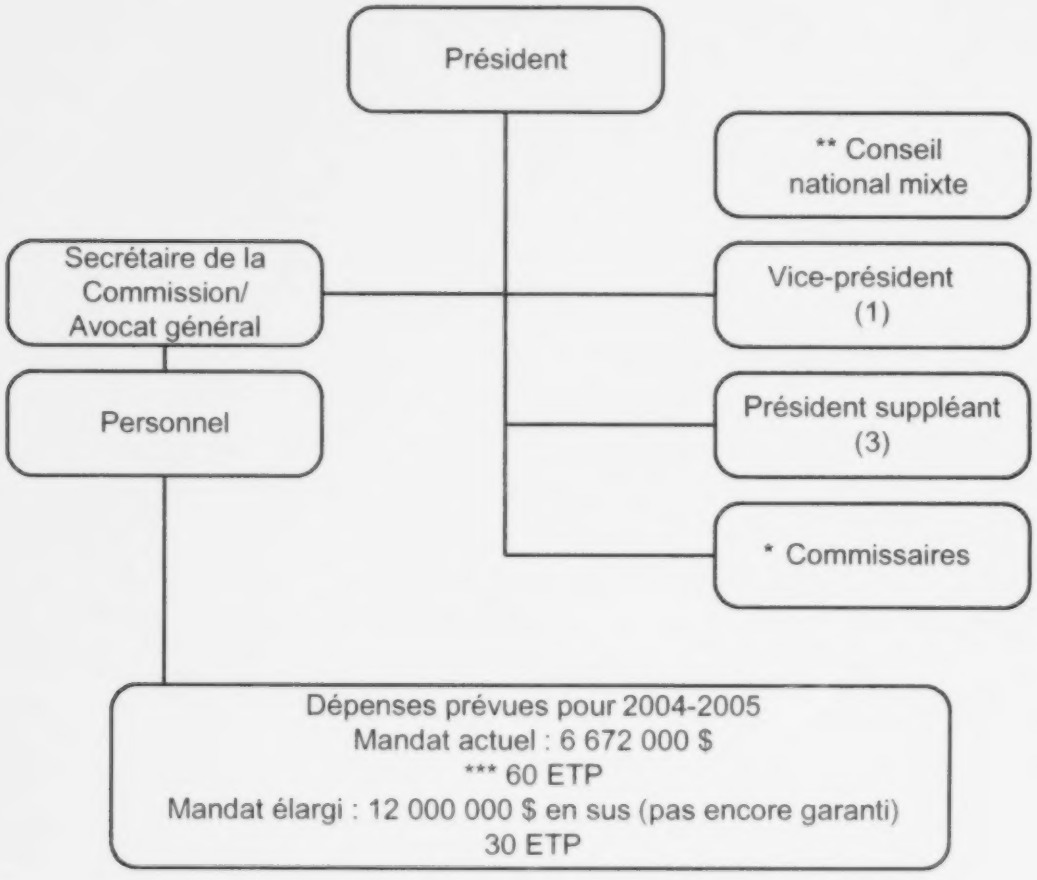
SECTION V : ORGANISATION

5.1 Secteur d'activité

La Commission des relations de travail dans la fonction publique n'a qu'un secteur d'activité : les relations de travail dans la fonction publique.

5.2 Responsabilisation

Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP)



* Le nombre des commissaires est déterminé par le gouverneur en conseil. Les commissaires peuvent être nommés à temps plein ou à temps partiel.

** La Commission ne participe pas directement aux opérations du Conseil national mixte.

*** Ce nombre inclut les nouveaux postes qui ont été dotés de manière permanente au 31 mars 2004 pour permettre à la Commission de s'acquitter de son nouveau mandat.

La Commission rend compte de ses activités au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre autre qu'un membre du Conseil du Trésor que le gouverneur en conseil peut désigner. Pour virtuellement toutes les années depuis la création de la Commission, le ministre ainsi désigné était le président du Conseil privé de la Reine pour le Canada. Cependant, par suite de la restructuration du gouvernement annoncée le 12 décembre 2003, le ministre désigné est maintenant la ministre du Patrimoine canadien. La Loi prévoit qu'il incombe à cette ministre de déposer le rapport annuel de la Commission au Parlement et de signer les documents nécessaires en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. C'est aussi elle qui assure la communication avec le gouverneur en conseil pour les nominations à la Commission.

5.3 Dépenses prévues de la Commission

(en milliers de dollars)	Prévisions de dépenses 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007
Budget principal des dépenses	6 640	6 355	6 349	6 349
Rajustements *	1 056	317	17	17
Dépenses nettes prévues	7 696	6 672	6 366	6 366
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	1 892	1 858	1 858	1 858
Coût net du programme	9 588	8 530	8 224	8 224
Équivalents temps plein	**57**	**60****	**60****	**60****

* Les rajustements de 2003-2004 tiennent compte des approbations qui ont été obtenues depuis le Budget principal des dépenses et comprennent les Budgets Supplémentaires des dépenses qui incluent l'initiative de modernisation de la fonction publique. Les dépenses prévues pour 2004-2005 et les années suivantes ne tiennent pas compte de cette initiative, puisque le cadre des demandes de financement n'a pas encore été établi par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Le rajustement de 2004-2005 correspond à un report de fonds de 2003-2004 approuvé par le Conseil du Trésor ainsi que les Budgets Supplémentaires.

** Inclut les nouveaux postes qui ont été dotés de façon indéterminée au 31 mars 2004 pour concevoir et mettre en œuvre le nouveau cadre législatif.

La Commission a entrepris la transition vers son nouveau mandat grâce aux fonds supplémentaires octroyés par le Conseil du Trésor en 2003-2004. Cependant, si seulement le budget de base actuel est maintenu dans les années à venir, la Commission sera dans l'impossibilité de procéder à la mise en œuvre de l'ensemble des plans et priorités exposés dans le présent rapport et de satisfaire aux obligations salariales engendrées par l'embauche d'effectifs supplémentaires requis pour concevoir et mettre en œuvre le nouveau cadre législatif.

Au cours des dernières années, la nature et le type de dépenses sont demeurés sensiblement constants. Le nombre d'équivalents temps plein et le pourcentage des fonds attribués aux salaires sont demeurés essentiellement les mêmes. Il en est de même pour les dépenses de fonctionnement, qui sont principalement des dépenses non discrétionnaires, soit les télécommunications, la traduction, l'imprimerie et les frais de déplacement liés à la tenue des diverses audiences.

ANNEXE A : COÛT NET DU PROGRAMME POUR L'EXERCICE

(en milliers de dollars)	**Relations de travail dans la fonction publique $**
Dépenses prévues nettes	6 672
Plus : Services reçus gratuitement	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	1 548
Contributions correspondant à la part de l'employeur des cotisations d'assurance du personnel et aux dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor	309
Salaires et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	1
Coût net du programme en 2004-2005	**8 530**

ANNEXE B : AUTRES RENSEIGNEMENTS

Lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique

- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, c. P-35
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.*, 1993, DORS/93-348
- *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C., 1985 (2e supp.), c. 33
- *Règlement et règles de procédure de la L.R.T.P.*, DORS/86-1140
- Certaines dispositions de la Partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c. L-2
- *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation*, (Yukon), L.R.Y. 2002, c. 62
- *Règlement établissant les règles de pratique de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon*, D. 1992/95
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, (Yukon), L.R.Y. 2002, c. 185
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.Y., O.C. 1970/226*

Renvois
Rapports exigés par la loi et autres rapports de la Commission

- Rapport annuel de la Commission des relations de travail de la fonction publique
- Rapport sur le rendement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport annuel de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*
- Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon
- Rapport annuel de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon
- Rapport annuel de la *Loi sur l'accès à l'information*
- Rapport annuel de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*
- Rapport annuel de gestion sur les langues officielles
- Résumés des décisions de la CRTFP (recueil des résumés de décisions de la Commission des relations de travail dans la fonction publique publié deux fois l'an)

Pour obtenir des renseignements supplémentaires

Commission des relations de travail dans la fonction publique
Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
Tour Ouest, 6e étage
C.P. 1525, Succursale B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Tél : 990-1800

Général :	Télécopieur : 990-1849
Services des opérations :	Télécopieur : 990-3927
Services de règlement des conflits :	Télécopieur : 990-6685
Site Internet :	www.pssrb-crtfp.gc.ca

Adresse électronique :

Internet : Mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca
X-400: /c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb.crtfp/s=courrier/g=mail